

L'APPRENTISSAGE EN AUTRICHE : UN MODÈLE CONFRONTÉ À DE NOUVEAUX DÉFIS

Compte rendu du déplacement du groupe interparlementaire d'amitié France – Autriche à Vienne

7 au 9 octobre 2015

Une délégation du groupe d'amitié France-Autriche, composée de M. André Trillard, président, et M. Michel Boutant, vice-président du groupe, s'est rendue à Vienne du 7 au 9 octobre 2015.

Ce déplacement visait à approfondir les travaux du groupe d'amitié sur le **modèle de partenariat social et le système d'apprentissage**, atouts de la bonne santé du marché de l'emploi malgré la crise, après un déplacement en octobre 2012¹ et l'organisation d'un colloque au Sénat le 11 décembre 2014².



La délégation reçue par M. Josef CAP, président du groupe d'amitié, et des membres du groupe d'amitié Autriche-France du Parlement

La délégation a pu constater que le système d'apprentissage en Autriche, tout en restant très performant, était aujourd'hui confronté à

de multiples défis : face à un marché du travail évolutif, l'offre d'apprentissage doit répondre aux nouveaux besoins des acteurs économiques.

Les capacités de formation et les offres d'emploi doivent par ailleurs s'adapter à une société en mutation (valorisation du travail des femmes, intégration des étudiants et travailleurs immigrés, gestion de la crise des réfugiés).

I. Adapter le système de l'apprentissage à une demande qui évolue

Jusqu'à présent relativement épargnée par la crise, l'économie autrichienne est depuis quelques années confrontée à une conjoncture moins favorable. Le taux de chômage, même s'il reste très faible (5,8 %), augmente légèrement mais régulièrement chaque année depuis 2012, ce qui a entraîné un découplage avec celui de l'Allemagne qui inquiète les acteurs économiques. Le taux de chômage des jeunes, qui était jusqu'en 2014 le plus bas d'Europe (8,7 %), a perdu la première place au sein de l'Union européenne.

L'économie autrichienne est fortement industrialisée : le secteur secondaire représente près de 30 % du PIB. Les exportations, pilier de l'économie autrichienne, sont assurées à 55 % par l'industrie, constituée essentiellement de PME (seules 160 entreprises comptent plus de 1 000 salariés).

Beaucoup de ces entreprises familiales, très performantes et compétitives à l'export, sont positionnées sur la production de produits à forte valeur ajoutée (« niches ») :

¹ CR 2012-14 : « *Partenariat social et formation professionnelle : les atouts économiques pour l'emploi* », Compte rendu du déplacement à Vienne du 10 au 12 octobre 2012 : - http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/relations_internationales/Groupe_d_amitie/Compte_rendu_mission_Autriche_Octobre_2012.pdf

² Actes du colloque du 11 décembre 2014 : « *Valoriser l'apprentissage, un succès autrichien, un défi français* » - http://www.senat.fr/fileadmin/Fichiers/Images/relations_internationales/Groupe_d_amitie/Compte_rendu_colloque_Autriche_du_11.12.2014.pdf

400 entreprises sont ainsi des « *hidden champions* » se classant parmi les meilleurs de leur spécialité. C'est notamment le cas de *Rosenbauer*, leader mondial de la production anti-incendies, dont la délégation a visité le siège et le centre de formation des apprentis à Leonding. Produisant près de 13 000 véhicules par an, *Rosenbauer* exporte dans plus de 130 pays et a installé des sites de production en Asie, en Europe et en Amérique du Nord. L'entreprise compte près de 3 millions de salariés dans le monde, et est très investie dans la formation des apprentis. Le taux d'embauche à l'issue de la formation est exemplaire (100 % pour les formations techniques, 75 % pour les disciplines commerciales).

A – Poursuivre la réforme du contenu des formations

Dans un pays qui compte pourtant 40 % d'apprentis chez les jeunes, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter des ouvriers qualifiés, comme le déplore **M. Florian Bacher**, en charge de la formation du centre d'apprentis de TÜV-Austria OMV Akademie, visité par la délégation.



Visite du centre de formation de TÜV Austria – OMV

Cette inadéquation entre les jeunes en formation et les emplois à pourvoir est au cœur de l'action du Conseil fédéral de formation professionnelle (*Bundes-Berufsausbildungsbeirat*, ou *BBAB*). Celui-ci est composé de membres nommés par le Ministère de l'économie sur proposition des partenaires sociaux.

Mme Katrin Eichinger-Kniely, spécialiste de la politique de la formation à la Chambre économique (*Wirtschaftskammer*) et membre du *BBAB* a précisé que cet organe consultatif, en charge de la mise en place des nouveaux cursus de formation et des réformes des cursus existants, se réunit généralement une fois par mois et travaille dans des délais parfois très longs. Il faut parfois attendre plusieurs années avant de pouvoir mettre en place une nouvelle formation, et il arrive

également que des projets initiés n'aboutissent pas. Les propositions du comité sont ensuite soumises au ministère de l'Economie pour approbation, ce qui rallonge encore les délais.

Afin de pallier ces lacunes et de s'assurer une formation en apprentissage la plus adaptée à leurs besoins, certaines entreprises offrent des formations complémentaires à leurs apprentis, en utilisant une subvention versée à partir d'un fonds normalement destiné aux faillites des entreprises. C'est le cas de TÜV-Austria OMV avec son centre de formation **TÜV-Austria OMV Akademie**. L'entreprise fournit une formation théorique supplémentaire d'une durée de quatre ans, qui permet aux apprentis d'acquérir une expertise technique très profitable à l'entreprise.

B – Renforcer l'orientation professionnelle

Face aux problèmes de recrutement rencontrés par les entreprises, et alors que 30 à 40 % des jeunes en apprentissage suivent une formation pour un métier qui n'est pas leur premier choix, l'autre défi de l'apprentissage est aujourd'hui de renforcer l'orientation professionnelle, comme l'a expliqué à la délégation **M. Rudi Kaske, Président de la Chambre des travailleurs (Arbeitskammer)**.

Parallèlement, alors que plus de 200 métiers offrent des formations en apprentissage, tous ne présentent pas le même attrait pour les élèves, souvent faute de communication sur leur contenu. Ainsi trois métiers concentrent à eux seuls 50 % des formations des jeunes filles (assistante commerciale, coiffeuse et métiers assimilés, et commerce de détail).

Afin de pallier cet écueil, plusieurs mesures visant à améliorer l'information sur les métiers de l'apprentissage ont été prises : organisation d'un Salon de l'orientation professionnelle par la Chambre des travailleurs qui attire chaque année plus de 18 000 jeunes ; mise en place de stages d'observation de trois jours en entreprise pour les jeunes de 14 ans qui permettent de découvrir le monde du travail.

C - Valoriser l'apprentissage dans la société

Outre l'amélioration de la communication auprès des jeunes Autrichiens, il s'agit également de lutter contre le déficit d'image dont souffre l'apprentissage, notamment auprès des parents d'élèves. Pour beaucoup d'entre eux, l'apprentissage est encore synonyme d'échec scolaire, d'autant qu'il fait face à la concurrence des lycées professionnels, dont les diplômés sont très prisés par les acteurs économiques.

Depuis 2008, l'apprentissage est en effet en net recul : alors qu'on comptait 131 600 jeunes apprentis en 2008, ils ne sont plus que 120 500 en 2013. Ce désintérêt préoccupant a conduit les entreprises à mettre en place de nombreuses mesures d'incitation afin d'attirer les jeunes : stages d'intégration, jours de congés supplémentaires, système de primes en cas de réussite aux examens, formations complémentaires, soutien à l'accès aux moyens de transport ou d'hébergement, etc.

La mise en place d'un « examen de maturité professionnelle », donnant accès à un titre de qualification nationale pour les jeunes qui ne sont pas diplômés du baccalauréat, permet depuis quelques années de faciliter la passerelle entre l'apprentissage et l'université. Quatre épreuves (allemand, mathématiques, langue vivante, ainsi qu'un examen dans leur domaine technique) permettent aux apprentis de rejoindre ensuite une formation universitaire.

Selon les interlocuteurs autrichiens de la délégation, les premiers résultats de cette procédure sont très positifs, les élèves apprentis faisant preuve le plus souvent d'une plus grande réactivité et d'une meilleure autonomie que les élèves de la filière générale.

II. Faire face aux nouveaux besoins d'une société en mutation

La délégation a également constaté que le marché du travail était aujourd'hui confronté à de nouvelles difficultés, corollaires d'une société en mutation appelant à davantage d'intégration pour les étrangers, tout particulièrement les réfugiés, mais également pour les élèves décrocheurs, plus nombreux, il convient de mettre en place des mesures d'adaptation spécifiques leur permettant de s'intégrer par l'emploi. La place des femmes sur le marché du travail est elle aussi à redéfinir.

A – Le défi de l'intégration des étudiants et travailleurs étrangers

À l'instar de ses voisins européens, l'Autriche est confrontée à l'afflux massif de réfugiés du Moyen-Orient. Fin 2015, le pays comptait 55 000 demandeurs d'asile. Cela pose des difficultés concrètes en termes d'infrastructures mais également d'intégration sociale. **M. Josef Cap, président du groupe d'amitié Autriche-France au Parlement autrichien**, a exposé à la délégation les problèmes que pose cette situation inédite, en raison du nombre de nouveaux arrivants non germanophones.

Malgré une volonté politique réelle d'accueillir les demandeurs d'asile, le souci d'éviter la ghettoïsation et d'absorber ces flux sans mettre en difficulté financièrement, économiquement et socialement le modèle autrichien est au cœur des préoccupations politiques et du débat public, comme en témoignent les récentes élections à Vienne.

Dans un tel contexte, marqué également par la faible natalité (1,41 enfant par femme en 2012) et les problèmes de recrutement de main-d'œuvre rencontrés par les entreprises, la question de l'accès des réfugiés au marché du travail est primordiale. Selon l'agence autrichienne pour l'emploi (*Arbeitsmarktservice* – AMS, équivalent de Pôle emploi), 17 897 réfugiés étaient inscrits comme demandeurs d'emploi au 30 septembre 2015 (+53,8 % par rapport à l'année précédente), alors que le niveau de formation des réfugiés est faible (à titre d'exemple, plus de 65 % des réfugiés syriens et plus de 90 % des réfugiés afghans n'ont qu'une formation élémentaire).

Les problèmes liés à l'insertion de cette nouvelle population ont conduit les autorités autrichiennes à prendre un certain nombre de mesures : un « fonds pour l'intégration », doté de 75 millions d'euros (soutien à l'apprentissage de l'allemand, mise en place de cours d'éducation civique, etc.), a ainsi été créé le 11 septembre 2015. Par ailleurs, 70 millions d'euros ont d'ores et déjà été affectés à la politique du marché du travail, notamment la reconnaissance des qualifications étrangères. Une réflexion est actuellement en cours pour permettre à l'AMS de financer des bilans de compétence.

Certaines entreprises financent des programmes d'insertion, comme *Rosenbauer* qui forme actuellement un apprenti réfugié soutenu par une fondation pour le travail. Des projets existent mais leur réalisation se heurte à des problèmes de financement.

B – La lutte contre le décrochage

Bien que la situation autrichienne reste encore favorable, avec un taux de chômage des moins de 25 ans qui s'élève à 10,3 %, -quand le taux moyen de l'Union européenne est à 21,1 %-, la perte de la première place pour l'emploi des jeunes au niveau européen suscite des inquiétudes. L'État a pris des mesures en 2008 en instaurant une garantie de formation, obligeant à trouver une alternative lorsqu'un apprenti ne trouve pas sa place en entreprise au bout de trois mois. Le Gouvernement envisage également de rendre obligatoire la formation des jeunes de moins de 18 ans.

Ces mesures visent à endiguer le taux de rupture préoccupant entreprises et formateurs : 17 % des jeunes quittent le système d'apprentissage sans avoir passé l'examen final.

C – La redéfinition de la place de la femme dans les métiers de l'apprentissage

Le faible taux de chômage en Autriche est en partie le fait de la place accordée aux femmes sur le marché de l'emploi, qui, selon **Mme Katrin Eichinger-Kniely**, leur est nettement défavorable. Ainsi un tiers des femmes ne travaille pas, et celles qui travaillent ont pour la plupart des emplois partiels ou précaires : en 2012, 24,8 % des femmes salariées en Autriche touchaient des bas salaires (contre 8,2 % pour les hommes), tandis que l'écart au niveau européen est sensiblement moins important (21,2 % contre 13,7 %). Les écarts de salaire à compétences égales sont eux aussi problématiques. Concernant l'apprentissage, les femmes restent minoritaires dans les métiers techniques. Chez Rosenbauer, seules 8 apprenties sur 93 suivent une formation dans un domaine technique. Chez TÜV Austria-OMV, 20 % des apprentis seulement sont des femmes, et la moitié de celles-ci suivent une formation commerciale.

Afin d'atténuer ce déséquilibre, l'AMS verse des aides directes pour promouvoir l'accès des femmes dans les filières d'apprentissage peu féminisées, pour l'essentiel techniques.



Visite de l'usine Rosenbauer à Leonding

*

Dans un contexte socio-économique qui l'appelle à s'adapter, **le système d'apprentissage autrichien demeure un modèle performant**. Les réflexions et réformes en cours sont menées par des acteurs politiques et des partenaires sociaux qui, selon l'ensemble des intervenants rencontrés, restent très attachés à la culture du consensus et du dialogue, atouts structurels du modèle social autrichien.

Composition de la délégation



M. André TRILLARD

Président du groupe
Sénateur de la Loire-Atlantique
(Les Républicains)



M. Michel BOUTANT

Vice-président du groupe
Sénateur de la Charente
(Socialiste et républicain)

Composition du groupe d'amitié : http://www.senat.fr/groupe-interparlementaire-amitie/ami_579.html